

**Anuari
Ocupació
Tercer Sector
Social
Catalunya
2016**

La Confederació
Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya
Barcelona, abril de 2016

Via Laietana 54, 1r pis
Barcelona 08003
93 268 85 60
info@laconfederacio.org
www.laconfederacio.org



laconfederació

Índex

1. Presentació.....	1
2. Metodologia	2
3. Evolució de l'ocupació	4
4. Crisi i recuperació econòmica	6
5. Contractació directa.....	8
6. Externalització de serveis: generació indirecta d'ocupació.....	10
7. Perfil de les persones contractades	12
8. Estabilitat laboral: rotació i tipologia de contractació	15
9. Tipologia de jornada contractada.....	19
10. Convenis col·lectius.....	22
11. Retribucions per categoria professional i volum pressupostari.....	23
12. Retribucions per sexe i categories professionals	26
13. Ràtio d'equitat.....	29
14. Absentisme laboral	31
15. Expectatives de futur	32
16. Reptes de futur	33
Annex 1. Fonts consultades.....	35
Annex 2. Comitè executiu i equip de treball	36

1 Presentació

L'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya és una iniciativa impulsada per La Confederació que neix l'any 2014 amb l'objectiu de posar en marxa d'un sistema àgil i senzill de recollida de dades que permeti conèixer periòdicament l'estat i l'evolució de l'ocupació del sector.

Sorgeix de la constatació que una de les principals mancances del Tercer Sector Social a l'hora de reforçar el seu reconeixement com a agent social i econòmic rellevant és la falta de dades actualitzades sobre aquest àmbit; perquè sens dubte, l'ocupació que genera un determinat sector d'activitat un indicador clau per determinar-ne la seva capacitat i potencialitat.

De la mà de la Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector, les Cooperatives i l'Autoempresa de la Generalitat de Catalunya (Departament de Treball, Afers Socials i Famílies) i amb la col.laboració de l'Observatori del Tercer Sector l'any 2014 La Confederació va tenir l'oportunitat d'impulsar la primera edició de l'Anuari que va donar com a resultat una fotografia de l'estat de l'ocupació.

Si bé els resultats de la primera edició van poder-se comparar mínimament amb algunes de les dades que disposava el sector la rellevància de la iniciativa rau en la continuïtat de la mateixa i, per tant, en la possibilitat de disposar d'una sèrie de dades comparables que permetin conèixer i avaluar l'evolució dels indicadors d'ocupació al llarg dels anys, des d'una perspectiva longitudinal.

Aquesta segona edició representa doncs la consolidació de la iniciativa i esperem que l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya esdevingui un instrument estratègic pel conjunt del nostre sector, contribuint no només a un major coneixement del mateix, sinó a la millora contínua de l'ocupació que genera.

2 Metodologia

Estudi quantitatiu

S'ha realitzat una recopilació de dades, principalment quantitatives, en relació a l'ocupació a les entitats del Tercer Sector Social català.

Qüestionari breu

Encara que no és fàcil per la complexitat i diversitat del tema a les entitats socials (diversitat de categories, denominacions, formes contractuals, etc.), s'ha elaborat un qüestionari breu molt centrat en els indicadors clau prèviament definits.

Aplicatiu electrònic per la recollida de dades

S'ha fet arribar un qüestionari electrònic a les entitats mitjançant un aplicatiu específic. En concret s'ha fet servir 'SurveyMonkey Pro', que té les possibilitats de personalització, flexibilitat, integració en webs pròpies i adequació que la fa adient per una recerca com l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya.

Continuïtat

El propi nom d'Anuari implica continuïtat, i per tant, és esperable la recollida periòdica de dades per l'actualització 'anual' de l'estudi. Això implica treballar per aconseguir el compromís des de les entitats i garantir l'obtenció periòdica de les dades i ratis plantejats.

Dimensió de la mostra

El Tercer Sector Social té elements de diversitat organitzativa que individualitzen molt els casos i les circumstàncies pròpies de cada organització, i això impossibilita un treball acurat que tingui representació sectorial amb una mostra excessivament petita (s'han d'escollir algunes de les variables independents per fer l'anàlisi: volum pressupostari, subsector, nombre de persones contractades, forma jurídica, etc.). S'han de tenir en compte elements tècnics com el marge d'error (el fet d'analitzar els resultats a partir d'una mostra i no del total d'entitats implica necessàriament un error d'estimació). Aquest error es pot controlar mitjançant la mida de la mostra i el nivell de confiança.

Selecció d'indicadors claus

L'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya està orientat a crear un sistema àgil i senzill de recollida de dades que permeti conèixer periòdicament l'estat i l'evolució de la qüestió. Per això ha estat important la selecció d'un nombre reduït d'indicadors sobre els quals treballar, molts d'ells referents d'altres estudis sobre ocupació en altres àmbits sectorials i/o de referents internacionals en estudis d'ocupació i salarials al Tercer Sector.

Interrelació amb altres recerques

Donada la dimensió de la mostra, l'anàlisi per determinats càlculs sectorials s'ha enriquit amb dades procedents de la primera edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya, a més d'altres recerques de referència com l'Anuari 2013 del Tercer Sector Social i L'Ocupació al Tercer Sector Social a Catalunya (2010).

FITXA TÈCNICA



Àmbit: Catalunya



Univers: organitzacions del Tercer Sector Social amb 4 o més persones contractades



Tipus d'estudi: quantitatiu



Recollida de informació a través d'un qüestionari breu en un aplicatiu online



Data de recollida de dades: octubre i novembre 2015



Mostra: 249 respostes vàlides



Error mostral: per un nivell de confiança del 95,5% i situació de màxima indeterminació ($p=q=0,5$), l'error és $\pm 5,4\%$

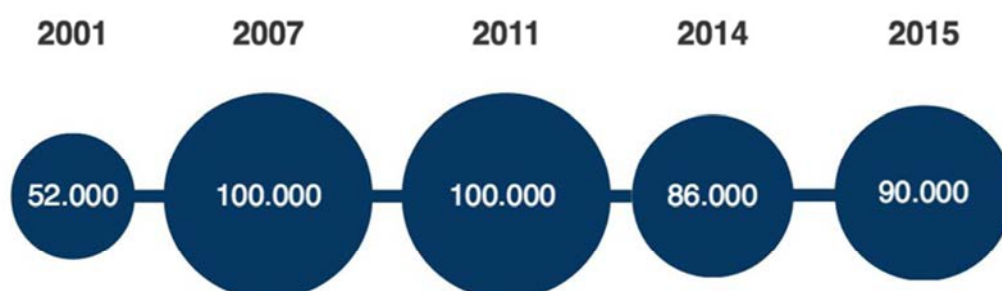


Tractament de les dades: estadística descriptiva i no paramètrica

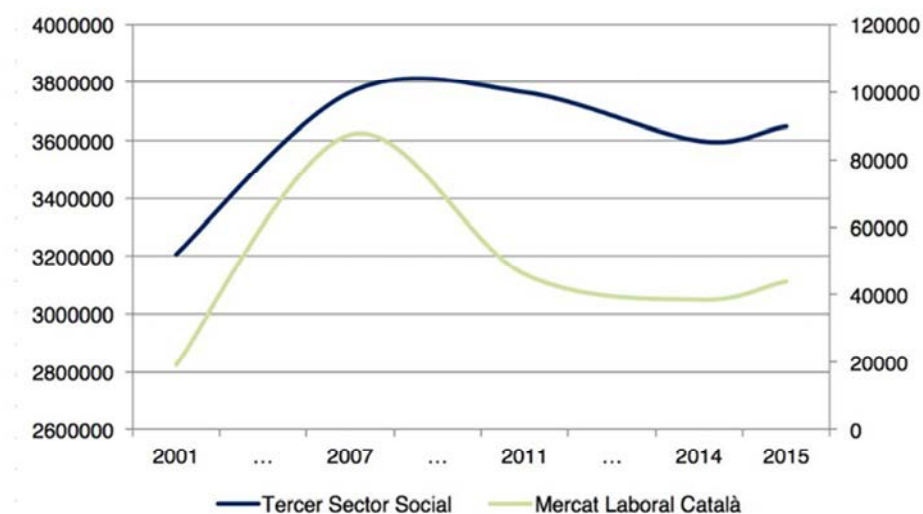
3 Evolució de l'ocupació



PERSONES CONTRACTADES



EVOLUCIÓ DE L'OCUPACIÓ



S'estima que l'ocupació al Tercer Sector Social creix un 5% respecte l'any 2014 i ocupa a 90.000 persones, un 3% de la població ocupada a Catalunya.

Segons l'estimació realitzada, el Tercer Sector Social català va ocupar l'any 2015 a 90.000 persones mitjançant contractació directe, volum que representa un 3% de la població ocupada de Catalunya. Aquesta xifra ha incrementat un 5% respecte el 2014, en que es va estimar que s'ocupava a 86.000 persones.

El nivell de creixement de l'ocupació al Tercer Sector Social l'any 2015 supera el del mercat laboral català, situant-se en un 2%.

El 5% de creixement de l'ocupació al Tercer Sector Social supera el nivell de creixement del mercat laboral català, que si bé també experimenta un creixement, aquest ha representat un 2% l'any 2015.

Després d'uns anys de destrucció d'ocupació, l'any 2015 s'observa una lleu tendència de creixement, tant al Tercer Sector Social com al conjunt del mercat laboral català.

En comparació a l'evolució de l'ocupació al mercat laboral català, s'observa com des del 2007, any en que comença a disminuir el volum de contractació, el Tercer Sector Social experimenta un decreixement més pausat que el mercat laboral català, que pateix una caiguda més abrupta. A partir del 2014 es trenca la dinàmica de decreixement i torna a mostrar-se un lleu creixement tant al Tercer Sector Social com al mercat laboral català.

4 Crisi i recuperació econòmica

REESTRUCTURACIONS

21%
Entitats

Han fet reestructuracions en els equips de treball amb motiu de la crisi:



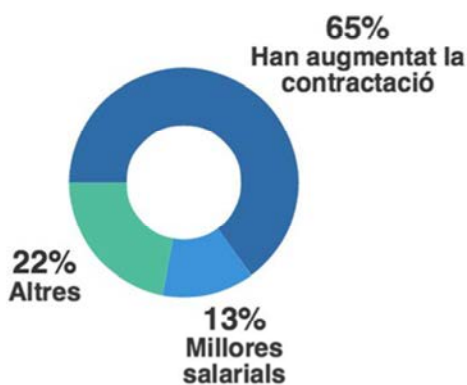
Un mateixa entitat pot haver aplicat més d'un tipus de reestructuració

- 46%** Ajust de salaris
- 13%** Ajust de jornada laboral
- 10%** Reestructuració de llocs de treball
- 10%** Baixes voluntàries
- 9%** Acomiadaments
- 9%** Reestructuració de tasques i funcions
- 3%** Altres reestructuracions

PERCEPCIÓ SOBRE LA RECUPERACIÓ ECONÒMICA

89%
No han notat la recuperació econòmica

11%
Han notat la recuperació econòmica



Les dificultats econòmiques derivades de la crisi han fet que durant l'any 2015 encara un 21% de les entitats hagi hagut d'aplicar ajustos i reestructuracions en els equips de treball.

El 21% de les entitats del Tercer Sector Social participants en l'Anuari de l'Ocupació declaren que durant el 2015 han hagut de dur a terme reestructuracions en els equips de treball contractat com a conseqüència de la crisi. Aquestes reestructuracions són en un 46% dels casos ajustos salarials, i en un 13% ajustos de la jornada laboral. Per la seva banda, els acomiadaments representen el 9% de les reestructuracions realitzades al llarg del 2015.

El 89% de les entitats no han percebut indicis de recuperació econòmica; i les que si ho han fet, han optat per incrementar la contractació.

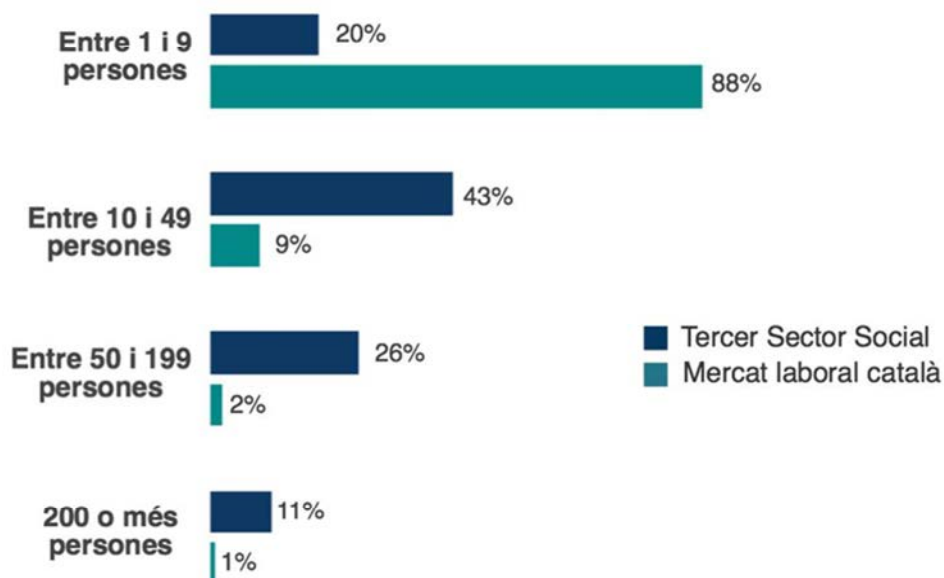
El 89% de les entitats manifesten que no han percebut recuperació econòmica respecte anys anteriors. De les entitats que perceben la recuperació econòmica (11%), un 65% han augmentat la contractació i un 13% han augmentat els salaris.

Aquestes dades es veuen reflectides en els reptes en l'ocupació plantejats per les entitats, entre les que, respecte a dades del 2014, ja no predomina tant l'augment de la contractació com la millora de l'estabilitat laboral i la millora salarial.

5 Contractació directa



VOLUM DE CONTRACTACIÓ



Menys de 250
persones treballadores

Tercer Sector Social **90%**

Mercat laboral català **99%**



PERSONES CONTRACTADES AMB DISCAPACITAT*

*Les dades no inclouen els CETs

Tercer Sector Social 5%

Mercat laboral català 0,2%

17%
Entitats
amb menys de 50
treballadors

Tenen almenys 1 persona reconeguda legalment amb discapacitat contractada

El Tercer Sector Social Català: un sector de petites i mitjanes empreses.

El 43% de les entitats que han participat en l'estudi han contractat durant el 2015 entre 10 i 49 persones de forma directa, un 26% han fet entre 50 i 199 contractes directes, un 20% entre 1 i 9 i un 10% han dut a terme 200 o més contractes directes.

El Tercer Sector Social és doncs un sector format per petites i mitjanes empreses: el 90% de les entitats tenen menys de 250 persones contractades. Aquesta xifra és una mica inferior respecte el mercat laboral català, on el 99% de les empreses tenen menys de 250 persones contractades.

Al marge d'obligacions legals, en el Tercer Sector Social hi ha una major contractació de persones amb discapacitat.

Pel que fa a la contractació de persones amb discapacitat, el 5% dels contractes directes s'han realitzat a persones amb discapacitat (sense tenir en compte els CETs), una xifra superior a la del conjunt del mercat laboral català (0,2%), segons dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

A més, el 2015, un 17% de les entitats amb menys de 50 professionals contractats tenen com a mínim 1 persona amb discapacitat contractada. Aquesta xifra és significativa en tant que la llei només s'obliga a contractar a persones amb discapacitat a les empreses o entitats amb més de 50 persones contractades.

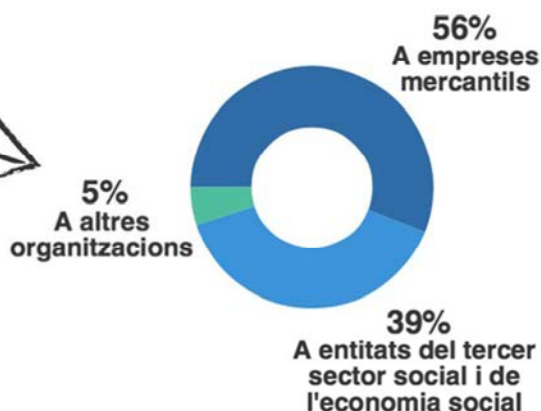
6 Externalització de serveis: generació indirecta d'ocupació



ORGANITZACIONS QUE EXTERNALITZEN SERVEIS

58%
Entitats del TSS no han externalitzat serveis

42%
Entitats del TSS han externalitzat serveis



SERVEIS O ACTIVITATS EXTERNALITZADES

	Informàtica	21%
	Neteja o Bugaderia	20%
	Comptabilitat i gestió administrativa	17%
	Catèring	16%
	Comunicació	6%
	Jardineria	2%

El Tercer Sector Social també genera ocupació indirecta a través de l'externalització de serveis

A través de l'externalització de serveis el Tercer Sector Social genera també ocupació indirecta. L'any 2015, un 42% de les entitats participants en l'Anuari de l'Ocupació van externalitzar serveis complementaris a l'activitat principal desenvolupada.

El Tercer Sector Social promou l'Economia Social a través de l'externalització de serveis

De les entitats que van externalitzar serveis, un 39% van optar per contractar aquests serveis a través d'organitzacions d'Economia Social com empreses d'inserció, Centres Especials de Treball, cooperatives, associacions o fundacions.

No obstant, les dades posen de manifest que encara hi ha un gran camí a recórrer en aquest àmbit. Caldria veure perquè hi ha encara un 56% d'entitats que van optar per contractar serveis a empreses mercantils: si per desconeixement de l'oferta del mercat de productes i serveis promoguts des de l'Economia Social; o bé perquè no hi ha prou oferta que doni resposta a les necessitats de les organitzacions.

Els serveis més externalitzats són la informàtica, la bugaderia i la neteja

D'entre els serveis més externalitzats pels casos estudiats hi ha, en primer terme, els serveis d'informàtica, que suposen un 21% de les externalitzacions, en segon lloc els serveis de neteja o bugaderia (20%), la gestió administrativa, comptable i fiscal (17%) i els serveis de càtering (16%).

Els tipus de serveis externalitzats mostren com les entitats del Tercer Sector Social centren els esforços en allò que els és propi, l'atenció a les persones, delegant a organitzacions externes serveis necessaris i complementaris, però no directament relacionats amb l'activitat principal.

7 Perfil de les persones contractades



PERFIL MÉS FREQUENT



Dona



Tècnica d'atenció directa



26-35 anys



Contracte indefinit



Estudis secundaris



Jornada parcial



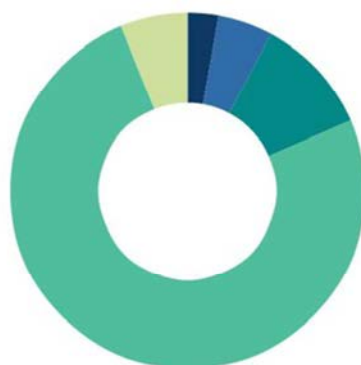
> 3 anys d'antiguitat



13.000 - 24.000 € brut/anual

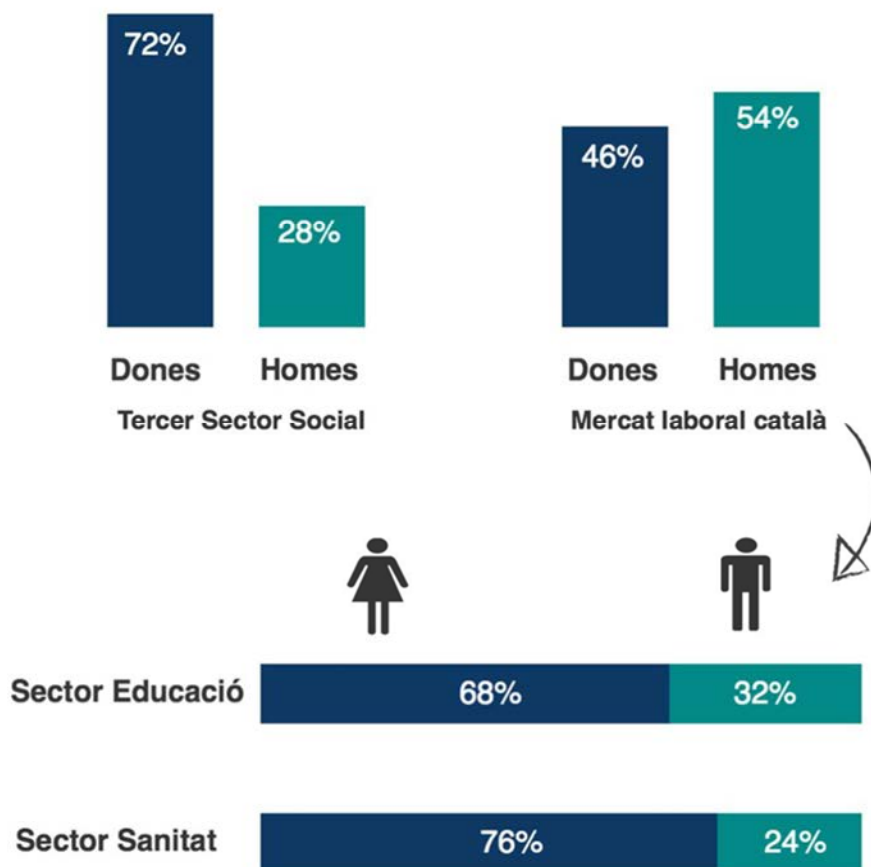


GRUPS PROFESSIONALS

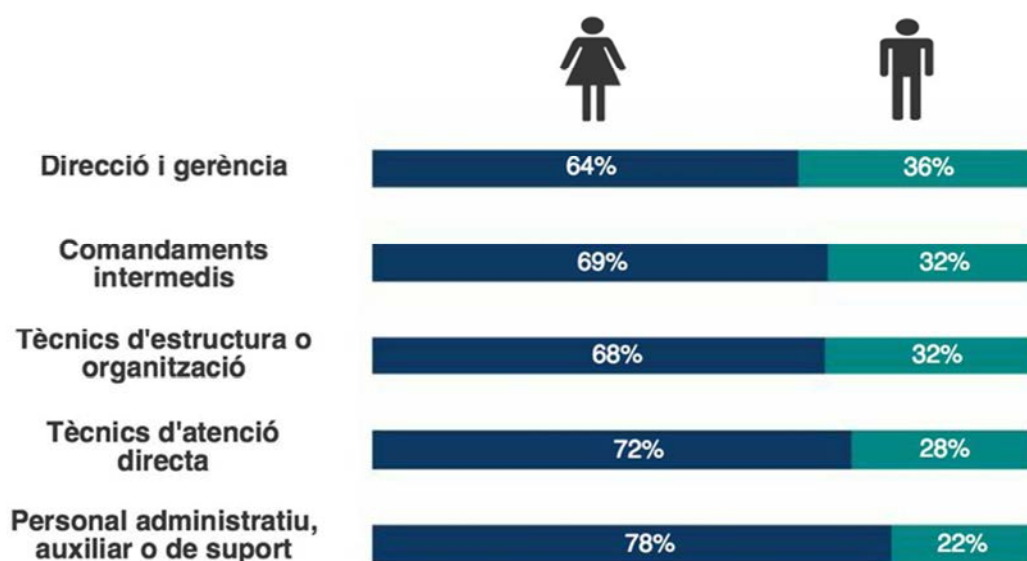


- Direcció i gerència (3%)
- Comandaments intermedis (5%)
- Tècnics d'estructura (11%)
- Tècnics d'atenció directa (75%)
- Personal administratiu (6%)

DONES I HOMES



GRUPS PROFESSIONALS PER SEXE



Perfil tipus del professional del Tercer Sector Social de Catalunya

El perfil professional més freqüent al Tercer Sector Social català és el d'una dona, d'entre 25 i 35 anys, amb estudis secundaris o superiors, amb menys de tres anys d'antiguitat, que treballa de tècnica d'atenció directa amb un contracte indefinit de jornada parcial i que té un salari d'entre 13.000 i 24.000€ bruts anuals (calculat en base a una jornada completa).

El Tercer Sector Social: persones al servei de persones

Un 75% de les persones ocupades treballen com a tècnics/es d'atenció directa. En menor mesura hi ha un 11% de tècnics/es d'estructura, un 6% de personal administratiu, un 5% de comandaments intermedis i finalment, un 3% de personal amb càrrecs de direcció i gerència.

Les dones, el motor del Tercer Sector Social de Catalunya

Segons els resultats de l'estudi, les dones conformen la major part de persones contractades amb un 72% de presència, molt superior a la representació de dones al mercat laboral català, que es situa al 46%.

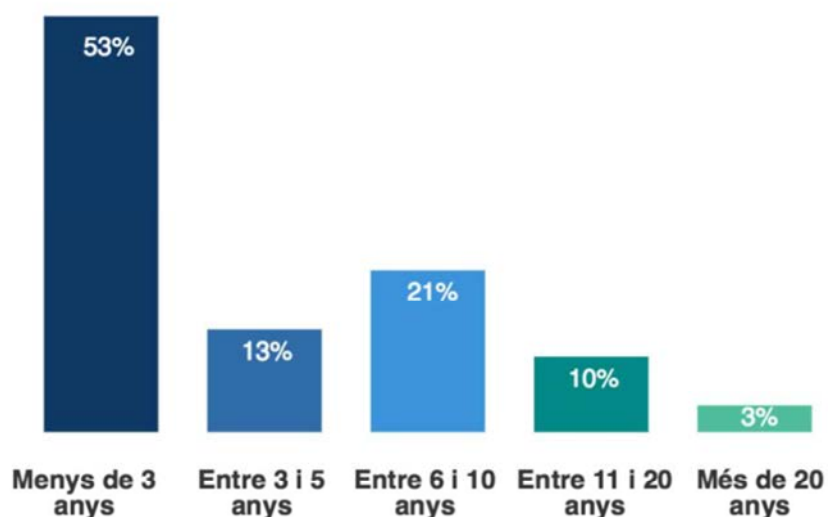
En canvi, si s'observa la presència de dones en determinades branques d'activitat vinculades a la cura, es veu com estan sobrerrepresentades respecte a la mitjana del mercat laboral català: en el sector educatiu suposen el 68% de les persones contractades i en el sector de la sanitat el 76%. Per tant, tot i que al mercat laboral català hi hagi menys presència de dones, aquestes es concentren en àrees concretes vinculades a tasques tradicionalment considerades femenines.

Les dones predominen en tots els grups professionals però la seva presència es redueix lleument a mesura que es puja en l'escala de responsabilitat.

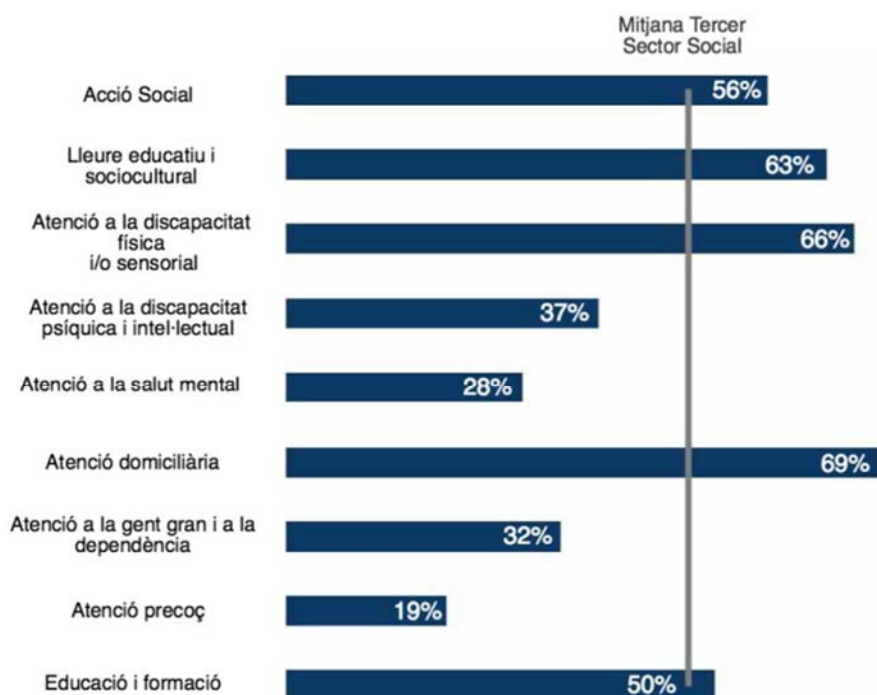
Pel que fa a l'anàlisi de categories professionals per sexe, s'observa que tot i que la presència de dones predomina en tots els grups professionals, en les categories superiors (especialment en els càrrecs de direcció i gerència) la presència de dones disminueix. Passa just el contrari amb els homes: com més es baixa en l'escala de responsabilitat, menys presència tenen. Mentre en càrrec de direcció i gerència les dones representen el 64%, en el grup de personal administratiu, auxiliar i de suport representen el 78%.

8 Estabilitat laboral: rotació i tipologia de contractació

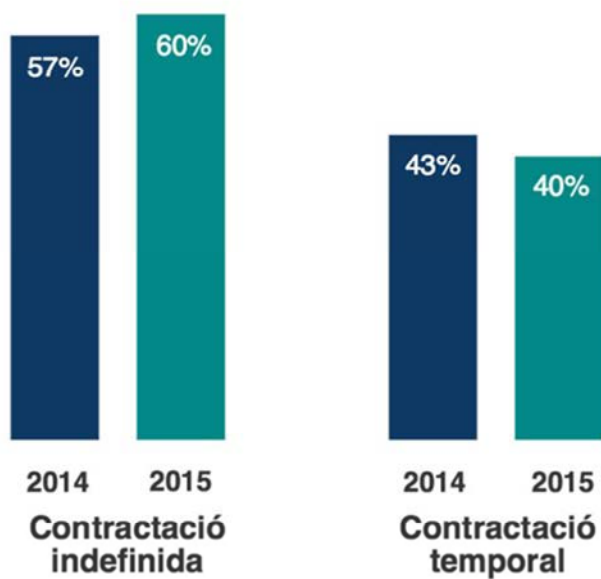
ANTIGUITAT



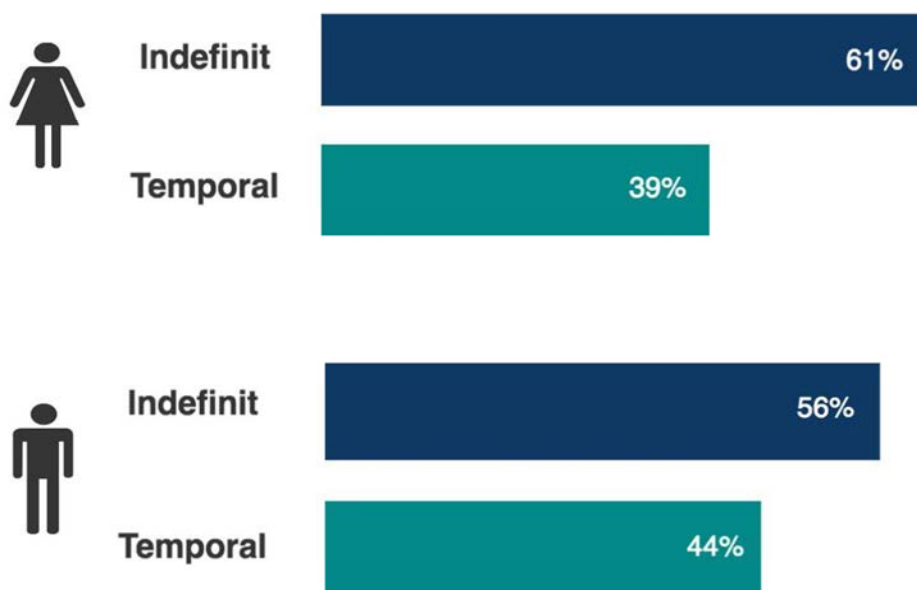
MENYS DE 3 ANYS D'ANTIGUITAT PER ÀMBIT D'ACTUACIÓ



EVOLUCIÓ DELS TIPUS DE CONTRACTES

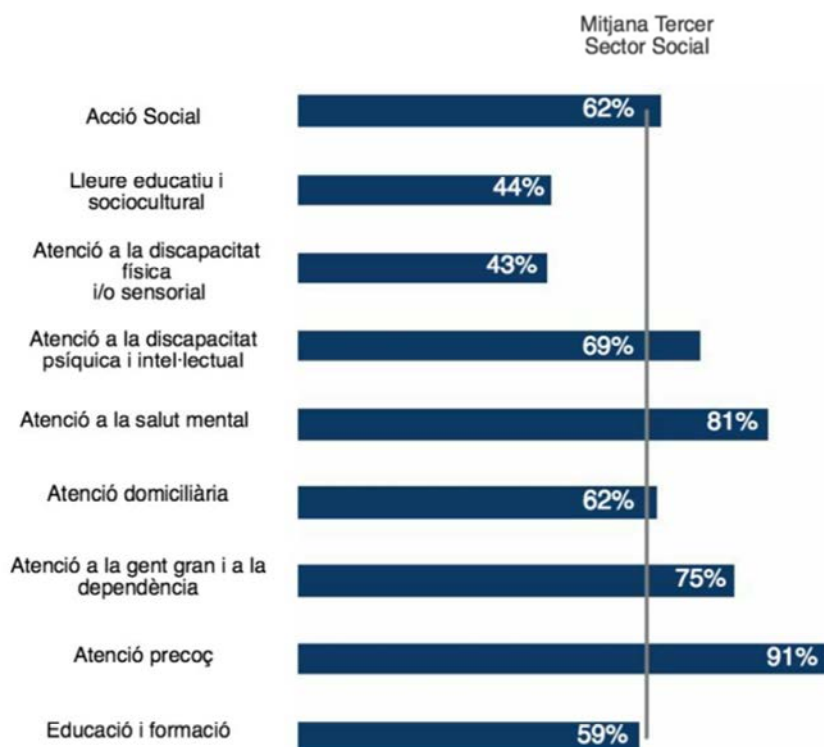


TIPUS DE CONTRACTE PER SEXE





CONTRACTACIÓ INDEFINIDA PER ÀMBIT D'ACTUACIÓ



Cal avançar cap a una major estabilitat dels equips professionals

El 53% de les persones contractades tenen menys de tres anys d'antiguitat a l'entitat, seguit de les que tenen entre 6 i 10 anys d'antiguitat, que representen el 21%. Per contra, només el 3% disposen de més de 20 anys d'antiguitat a la mateixa organització.

Lleu tendència al creixement de la contractació indefinida

L'evolució dels contractes mostren una lleugera tendència cap a una major contractació indefinida, passant del 57% el 2014 al 60% el 2015. Amb tot, i segons les dades obtingudes, el Tercer Sector Social es situa encara per sota de la mitjana de la contractació indefinida del mercat laboral català, que és del 80%.

Per la seva banda, la contractació temporal el 2015 a les entitats participants a l'estudi és del 40%, mentre que al 2014 era del 43%.

Les dones gaudeixen en major mesura de contractació indefinida

La temporalitat en la contractació presenta una lleugera diferència en funció del sexe: mentre els homes tenen en un 44% dels casos contractes temporals, en el cas de les dones aquest percentatge disminueix fins el 39%, gaudint d'una contractació indefinida en el 61% dels casos.

L'àmbit d'actuació i la tipologia de serveis vinculats a cada àmbit incideixen en l'estabilitat de l'ocupació

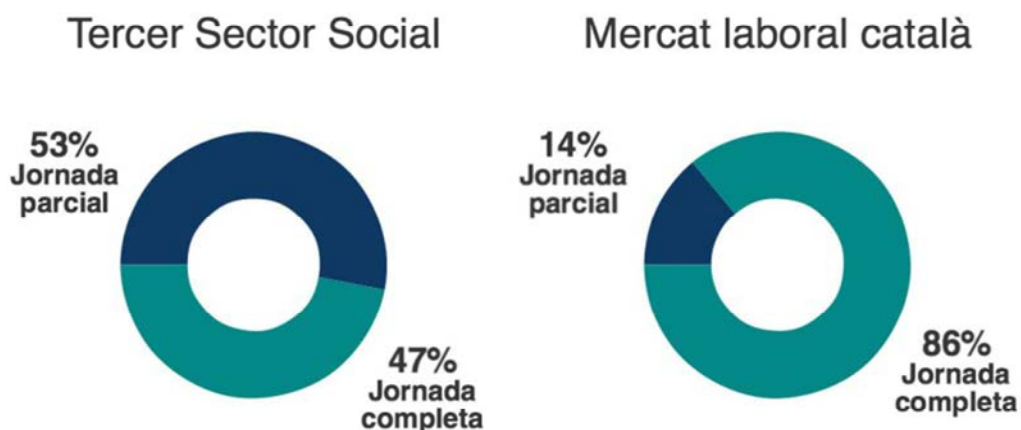
Tant pel què fa a la rotació de personal -antiguitat de les persones contractades- com a la tipologia de contractes -fixes o temporals- les dades posen de manifest que hi ha variacions significatives en funció dels diferents àmbits d'actuació i, per tant, en funció de la tipologia de serveis desenvolupats.

Entre altres factors, el model de finançament dels serveis pot determinar en gran mesura aquesta estabilitat. Els sectors que treballen a partir de fórmules estables de col·laboració amb l'administració pública presenten nivells més alts d'estabilitat. Per exemple, en l'àmbit dels serveis de desenvolupament infantil i d'atenció precoç només el 19% de les persones contractades porta menys de 3 anys a l'entitat (quan la mitjana del sector està en un 53%); i un 91% de la contractació és indefinida. Per contra, els serveis que depenen de licitacions públiques com alguns propis del sector del lleure o els d'atenció domiciliària, presenten un major grau de rotació, derivat molt probablement dels processos de subrogació de personal propis d'aquests processos.

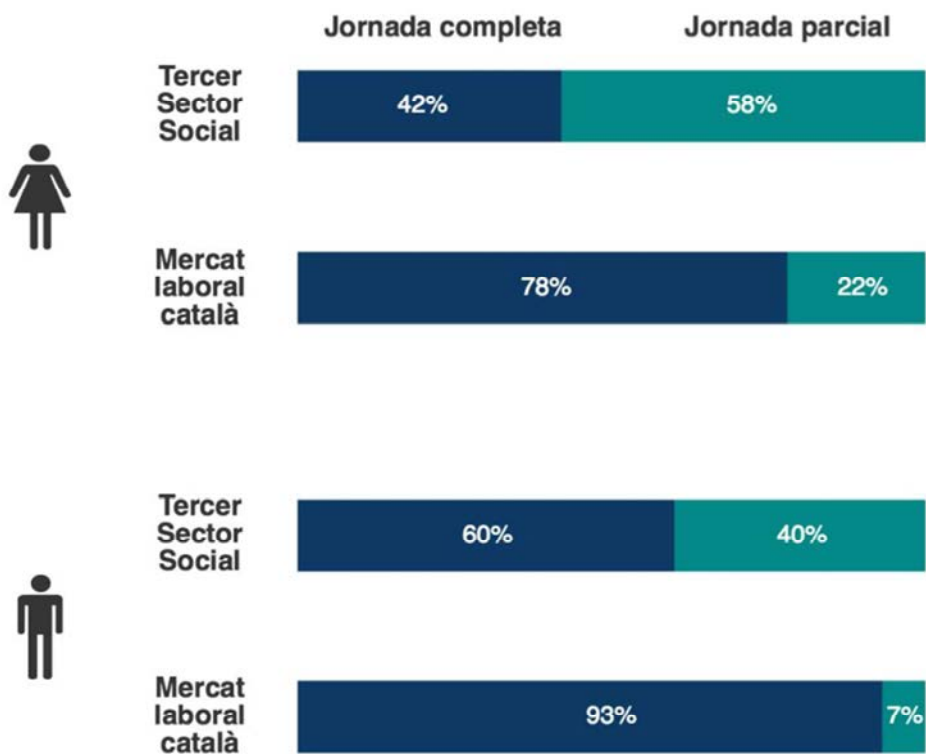
Amb tot, aquestes dades confirmen la necessitat de millorar el finançament del sistema de serveis socials i d'avançar cap a un model que permeti una major continuïtat dels serveis i, per tant, una major estabilitat dels equips professionals.

9 Tipologia de jornada contractada

TIPUS DE JORNADA

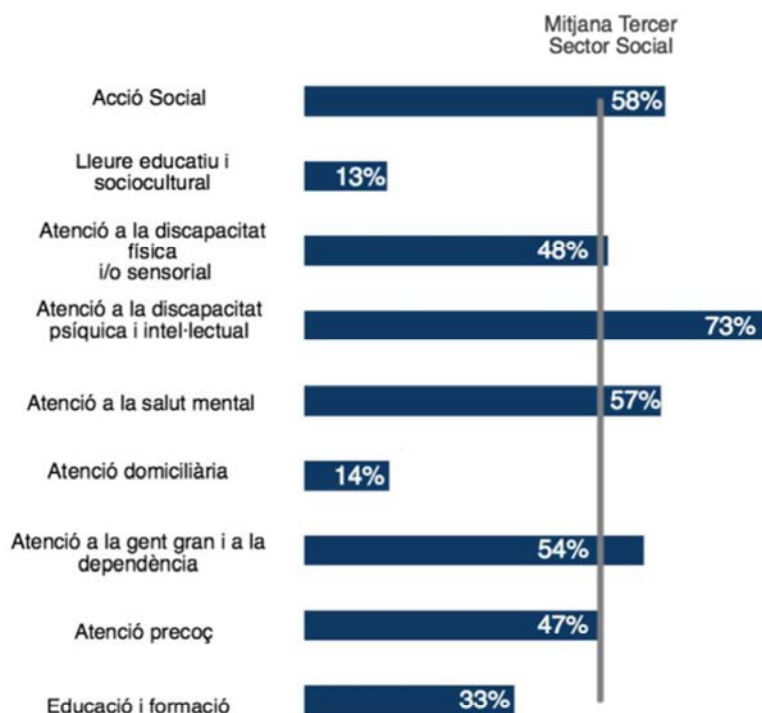


TIPUS DE JORNADA PER SEXE





JORNADA COMPLETA PER ÀMBIT D'ACTUACIÓ



Al conjunt del Tercer Sector Social predomina la contractació a temps parcial

En relació al tipus de jornada laboral contractada, el 53% de les persones contractades tenen un contracte a temps parcial mentre que el 47% restant disposa d'un contracte a temps complet. Si es compara amb les dades del mercat laboral català s'observen diferències significatives ja que en aquest cas, la contractació a temps complet suposa el 86% i la parcial el 14%.

La contractació a temps parcial és més freqüent entre les dones

Si s'analitza el tipus de jornada per sexe, s'observa com, d'entre els casos estudiats, les dones que treballen al Tercer Sector Social en un 58% ho fan a jornada parcial i un 42% a completa. En canvi si s'analitza el mercat laboral català, es veu com les dones tenen majoritàriament jornades completes (78%) i en menor mesura jornades parcials (22%). Per tant, al conjunt del mercat laboral català hi ha més dones que treballen a jornada completa que al Tercer Sector Social.

Per altra banda, els homes tenen en la seva majoria jornades completes al Tercer Sector Social i al mercat laboral català. S'observa però com en el cas del conjunt del mercat laboral català un 93% dels homes treballa a jornada completa, mentre que al Tercer Sector Social és el 60%.

En conjunt es pot dir que les dones treballen més a jornada parcial que els homes tant al mercat laboral català com al tercer sector, però en el cas del Tercer Sector Social, la parcialitat de les dones s'accentua fins a suposar el 58% de totes les dones.

L'àmbit d'actuació i la tipologia de serveis vinculats a cada àmbit incideixen en la tipologia de contractació

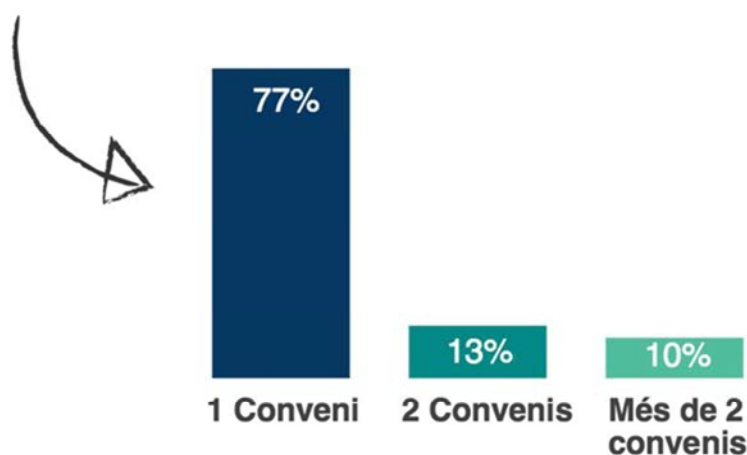
L'anàlisi del creuament entre la variable de tipologia de jornada i àmbit d'actuació posa de manifest que l'àmbit d'actuació i la tipologia de serveis vinculats a cada àmbit incideixen en la tipologia de jornada contractada. Així, els àmbits d'actuació on més es concentra la jornada completa són els que tenen serveis residencials (major continuïtat de l'atenció) com el de l'atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual, amb un 73% de jornades completes, el d'acció social i el de salut mental, amb un 58% i 57% respectivament, i el d'atenció a la gent gran, amb un 54%. Per contra, els sectors on predominen les jornades parcial són el lleure educatiu i l'atenció domiciliària, on aquest tipus de jornada representa el 87% del total. En ambdós casos es tracta de serveis de curta durada al llarg de la jornada (per exemple els menjadors escolars, centres de lleure o les activitats extraescolars) i que difícilment poden omplir una jornada completa.

10 Convenis col·lectius

APLICACIÓ DE CONVENIS COL·LECTIUS

En el Tercer Sector Social s'han detectat **38** convenis diferents

La majoria d'entitats apliquen un únic conveni



En el Tercer Sector Social s'apliquen 38 convenis col·lectius diferents

Les entitats del Tercer Sector Social apliquen al voltant de 38 convenis col·lectius diferents.

L'elevat nombre de convenis col·lectius posa de manifest el compromís i l'esforç del sector per avançar en la regulació del marc de relacions laborals, recollint en cada cas les especificitats de cada subsector d'activitat.

La major part de les entitats del Tercer Sector Social apliquen un sol conveni.

Un 77% de les entitats del Tercer Sector Social apliquen un sol conveni col·lectiu, el 13% apliquen dos convenis col·lectius, i el 10% restant n'apliquen més de 2.

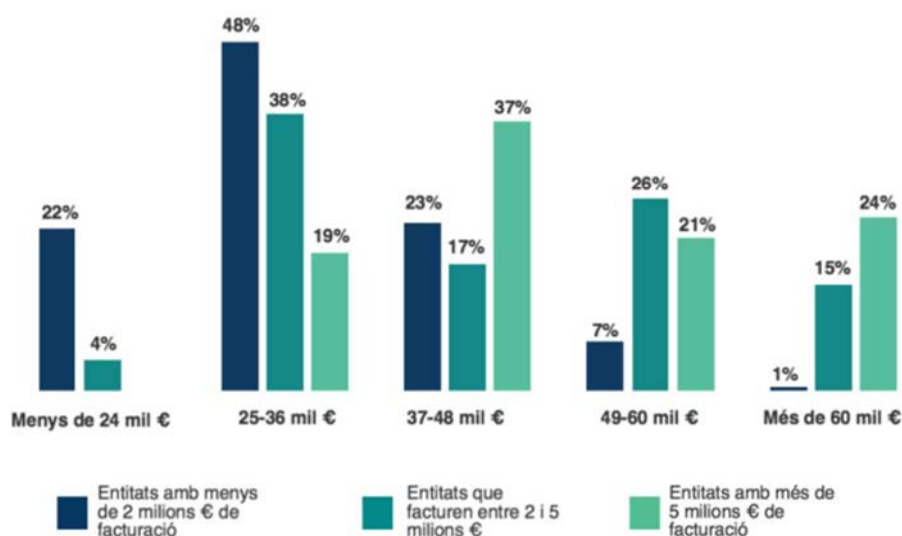
11 Retribucions per categoria professional i volum pressupostari

SALARIS SEGONS GRUPS PROFESSIONALS*

*Les retribucions corresponen a salaris bruts anuals

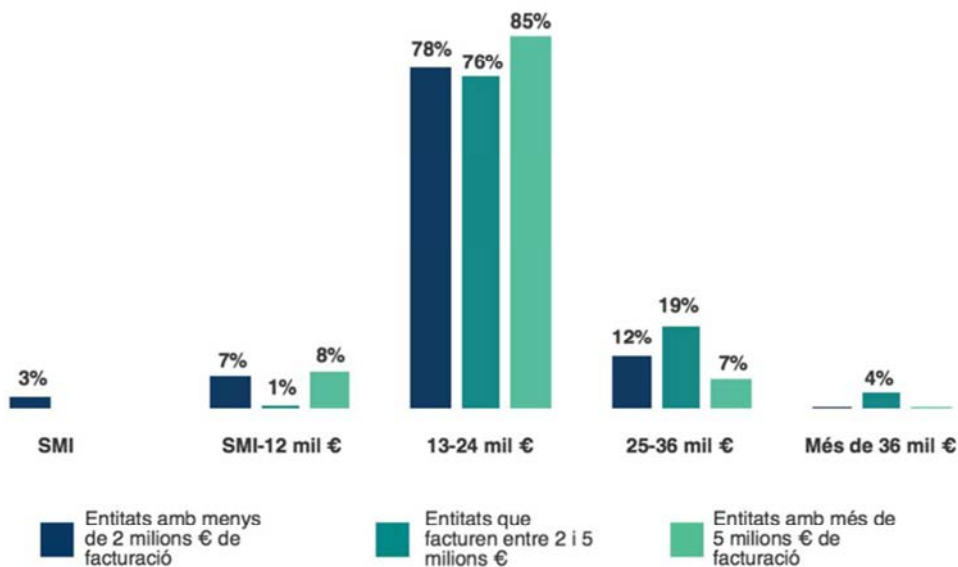
	Direcció i gerència	Comandaments intermedis	Tècnics d'estructura	Tècnics d'atenció directa	Personal administratiu
SMI	0,0%	1,1%	1,0%	0,7%	1,4%
SMI-12 mil €	1,7%	3,6%	4,2%	7,2%	21,3%
13 mil €-24 mil €	8,6%	24,4%	62,5%	82,8%	64,3%
25 mil €-36 mil €	40,5%	53,2%	25,5%	8,9%	9,8%
37 mil €-48 mil €	26,9%	14,1%	5,4%	0,3%	3,2%
49 mil €-60 mil €	12,9%	2,8%	1,3%	0,1%	0,0%
Més de 60 mil €	9,5%	0,8%	0,1%	0,0%	0,0%

SALARIS DIRECTIUS PER VOLUM PRESSUPOSTARI





SALARIS TÈCNICS D'ATENCIÓ DIRECTA PER VOLUM PRESSUPOSTARI



EVOLUCIÓ DE LA MITJANA SALARIAL



La franja salarial on s'ubica un major nombre de persones contractades al Tercer Sector Social és la de 13-24.000 € anuals.

En relació als nivells salarials en funció dels grups professionals, s'observa que els càrrecs directius o de gerència es concentren en la franja salarial d'entre 25.000 i 36.000 € bruts anuals (41%) i en segon lloc, amb el 27%, en la franja salarial d'entre 37.000 i 48.000 € bruts anuals. En el cas dels comandaments intermedis passa quelcom similar, un 53% està situat a la franja d'entre 25.000 i 36.000 € anuals. En canvi, els tècnics d'estructura, els tècnics d'atenció directa i el personal administratiu se situen majoritàriament a la franja de 13.000€ a 24.000€ anuals. Concretament afecta al 63% dels tècnics d'estructura, al 83% dels tècnics d'atenció directa i al 64% del personal administratiu.

S'observen diferències retributives per categories professionals en funció del volum pressupostari de les entitats, especialment en els càrrecs directius i els tècnics d'atenció directa.

D'entre les organitzacions participants, les grans entitats (de més de 5.000.000 € de facturació) presenten nivells salarials de directius majors que les entitats petites. Així, per exemple s'observa com el gruix principal de salaris de les entitats grans (37%) es concentra a la franja d'entre 37.000€ i 48.000€ bruts anuals seguit per la franja més alta de salaris, de més de 60.000€. En canvi, les entitats petites (de menys de 2.000.000€ de facturació), concentren els seus nivells salarials a la franja de 25.000€ a 36.000€ (48%), seguit pel nivell salarial de 37.000€ a 48.000€ i per la de menys de 24.000€. D'altra banda, les entitats amb una facturació d'entre 2 i 5 milions d'euros principalment presenten uns salaris dels directius d'entre 25.000€ i 36.000€ (38%) i en segon terme es situen a la franja d'entre 49.000€ i 60.000€ (26%).

A més, es pot observar que a la franja salarial més baixa no hi ha entitats amb volums de facturació de més de 5.000.000€ i a la franja salarial més alta pràcticament no hi ha entitats amb volums de facturació de menys de 2.000.000€.

En el cas dels tècnics/es d'atenció directa també s'observen diferències salarials en funció del volum de facturació. Així, entre les entitats que facturen menys de 2.000.000€, un 78% de les persones contractades com a tècnics/es d'atenció directa cobra entre 13.000€ i 24.000€, i en menor mesura, un 12% cobra entre 25.000€ i 36.000€. Entre les entitats d'entre 2.000.000€ i 5.000.000€ de facturació, un 76% cobra entre 13.000€ i 24.000€ i un 19% es situa a la franja salarial d'entre 25.000€ i 36.000€. En canvi, entre els entitats amb un volum pressupostari més gran (de més de 5.000.000€), un 85% de les persones contractades cobren entre 13.000€ i 24.000€ i només un 7% es situa en franges salarials superiors.

La mitjana salarial s'ha mantingut estable respecte la de l'any 2014.

La mitjana salarial del Tercer Sector Social s'ha mantingut estable respecte al 2014, passant de 20.926€ a 20.606€ bruts anuals el 2015.

12 Retribucions per sexe i categories professionals



ESCALA SALARIAL PER SEXE



83,1%
Menys de 25.000€

16,9%
Més de 25.000€

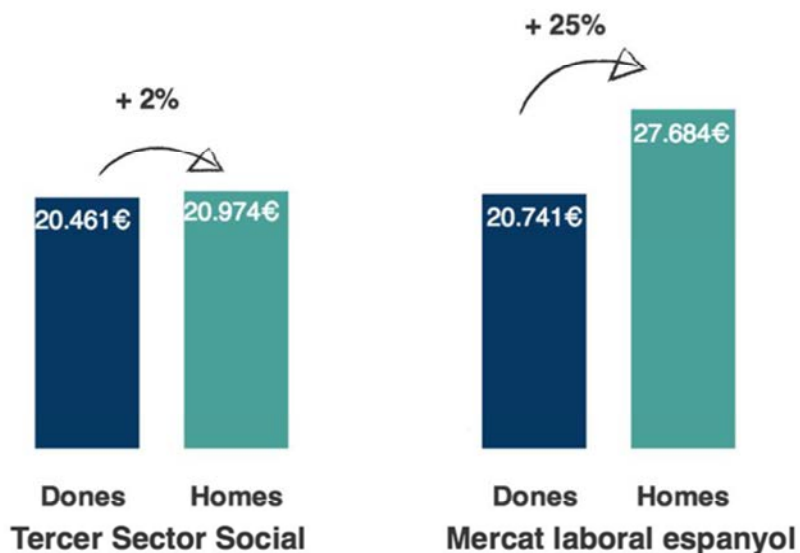


81,2%
Menys de 25.000€

18,8%
Més de 25.000€

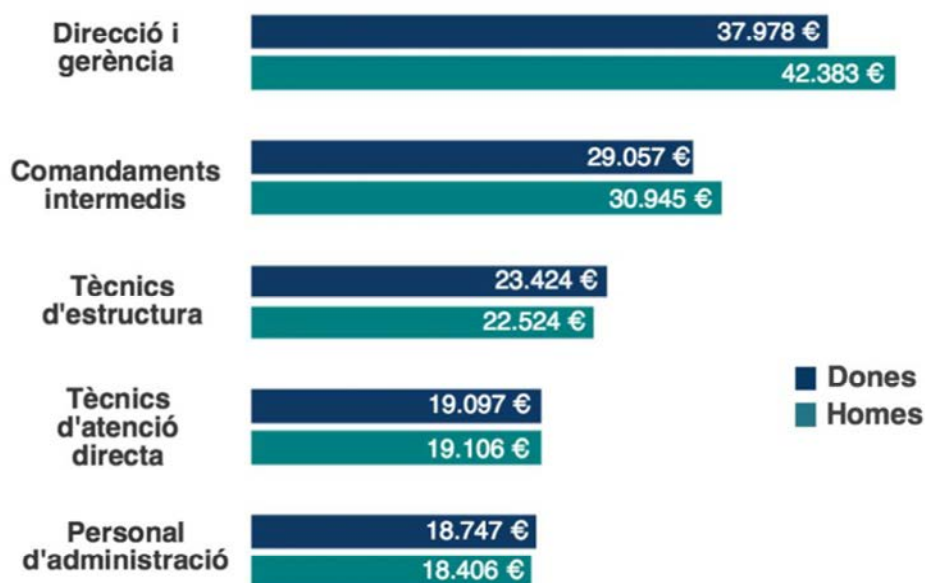


MITJANA SALARIAL PER SEXE





MITJANA SALARIAL PER SEXE I CATEGORIA PROFESSIONAL



En xifres globals, en el Tercer Sector Social no es detecta bretxa salarial entre dones i homes.

Si analitzem les xifres globals d'escala salarial per sexe, s'observen diferències molt poc significatives entre homes i dones. Entre les persones que cobren menys de 25.000€ a l'any hi ha un 83,1% de dones i un 81,2% d'homes. En canvi, entre les persones que cobren més de 25.000€ a l'any la tendència canvia i hi ha una presència superior d'homes que de dones, amb un 19% i un 17% respectivament. Per tant, podem afirmar que, en xifres globals, en el Tercer Sector Social català no existeix una bretxa salarial per raó de gènere.

Per altra banda, tampoc s'observen diferències significatives en relació a l'escala salarial per sexe si comparem les entitats del Tercer Sector Social segons el volum pressupostari de l'entitat.

En el Tercer Sector Social la diferencia entre la mitjana salarial d'homes i dones és irrellevant (2%) en comparació a la mateixa dada relativa al mercat laboral català (24%).

En relació a la mitjana salarial per sexe, en general no es perceben grans diferències entre dones i homes al Tercer Sector Social. D'aquesta manera, les dones cobren una mitjana de 20.461€ l'any i els homes 20.974€, que correspon a un 2% més. Aquestes xifres contrasten amb la mitjana salarial per sexe al mercat laboral espanyol, on les dones cobren de mitjana 19.537€ l'any, i els homes 25.682€, la qual cosa representa un 24% més.

Mentre en càrrecs tècnics i d'administració no s'observen diferències rellevants entre homes i dones, en els càrrecs de major responsabilitat s'apunten diferències més significatives.

On sí és perceben diferències de salaris per sexes és en els càrrecs de direcció i gerència, on els homes cobren un 10% més que les dones. Pel que fa als comandaments intermedis, se segueix la mateixa tendència i els homes cobren un 6% més. Per contra, en la resta de categories professionals, les diferències són insignificants.

13 Ràtio d'equitat



RÀTIO D'EQUITAT

Tercer Sector Social

1 : 3*

*Ràtio calculada comparant el salari més alt i més baix

Mercat laboral espanyol

1 : 11*

*Ràtio calculada comparant el decil més alt i més baix dels salaris

Empreses IBEX 35

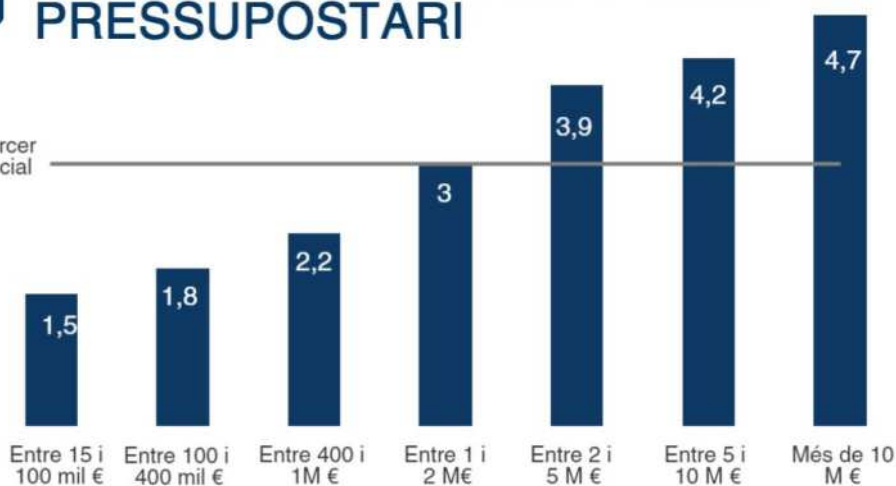
1 : 158*

*Ràtio calculada comparant el salari més alt i el salari mitjà



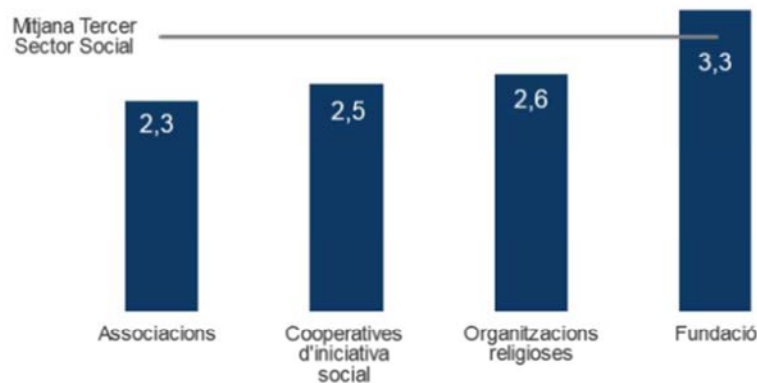
RÀTIO D'EQUITAT PER VOLUM PRESSUPOSTÀRI

Mitjana Tercer Sector Social





RÀTIO D'EQUITAT PER FORMA JURÍDICA



La ràtio d'equitat al Tercer Sector Social és significativament plana i ajustada, en coherència amb una determinada manera d'actuar i uns valors propis

La ràtio d'equitat del Tercer Sector Social s'ha mantingut estable des del 2014 amb una relació 1:3. Aquesta xifra contrasta amb la ràtio d'equitat del conjunt del mercat laboral espanyol, que el 2014 estava situada a 1:11, i més encara de la ràtio de les empreses de l'IBEX 35, que és d'1:158.

La ràtio d'equitat s'incrementa a mesura que augmenta el volum pressupostari de les organitzacions, arribant fins a 1:4,7 en les que gestionen més de 10 milions d'euros anuals.

Si es compara la ràtio d'equitat segons el volum pressupostari de les entitats participants a l'estudi, s'observa com aquesta és superior a 1:3 en les entitats de 2.000.000€ a 5.000.000€ de pressupost, on es situa en una relació de 1:3,9, que és de 1:4,2 en les entitats amb un volum pressupostari de 5.000.000€ a 10.000.000€, i de 1:4,7 en les entitats de més de 10.000.000€ de facturació.

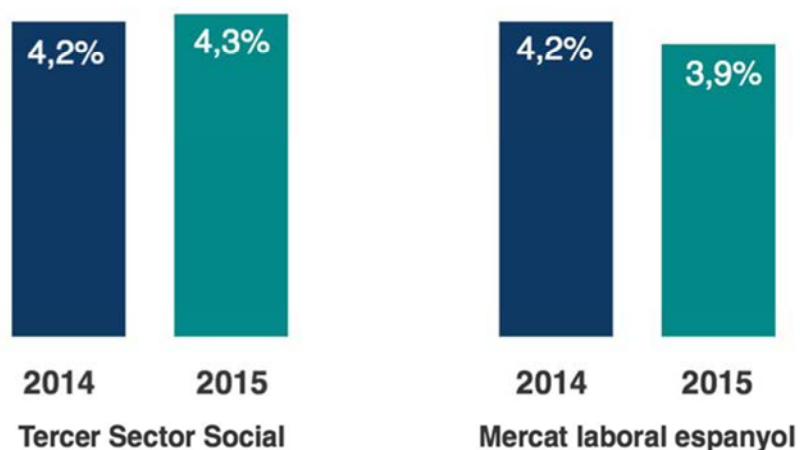
S'aprecien lleugeres diferències en la ràtio d'equitat segons forma jurídica, i només les fundacions es troben per sobre la mitjana.

Si s'analitza la ràtio d'equitat segons la forma jurídica de l'entitat, la més baixa correspon a les associacions, amb una relació d'1:2,3, seguida per la de les cooperatives d'iniciativa social, amb una relació 1:2,5; la de les organitzacions religioses amb 1:2,6; i finalment, la ràtio més alta correspon a les fundacions, amb una relació d'1:3,3. Aquestes dades poden atribuir-se als models de governança propis de cada fórmula associativa.

14 Absentisme laboral



EVOLUCIÓ DE LA TAXA D'ABSENTISME LABORAL



La taxa d'absentisme del Tercer Sector Social és lleugerament superior a la del mercat laboral espanyol

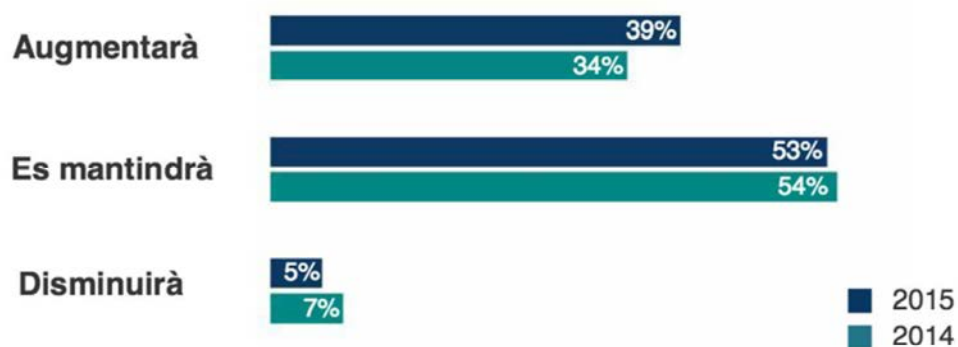
El 2015, el Tercer Sector Social té una taxa d'absentisme laboral del 4,3%, una xifra lleugerament superior a la del mercat laboral espanyol, que es situa en el 3,9%.

Es manté la taxa d'absentisme laboral respecte el 2014, situant-se en un 4,3%

La taxa d'absentisme del Tercer Sector Social no varia gaire del 2014 al 2015, passant del 4,2% al 4,3%.

15 Expectatives de futur

EVOLUCIÓ PREVISTA DE L'OCUPACIÓ



Creix lleugerament l'optimisme de les entitats del Tercer Sector respecte la perspectiva d'ocupació per als propers anys

L'evolució prevista de l'ocupació per part de les entitats participants a l'estudi el 2015 és una mica més optimista respecte el 2014, amb un lleuger increment de les entitats que creuen que l'ocupació del sector augmentarà, que passa del 34% al 39%. Paral·lelament, les entitats que consideren que l'ocupació es mantindrà suposen un 53% de les organitzacions i només un 5% creu que l'ocupació es reduirà.

16 Reptes de futur

PRINCIPALS REPTES EXPRESSATS 2015



PRINCIPALS REPTES EXPRESSATS 2014



Reptes 2015: millora del finançament, estabilitat laboral i millora salarial

Entre els reptes de les organitzacions el 2015 en termes de millora de l'ocupació destaquen la millora del finançament, l'estabilitat laboral i la millora salarial. Els principals reptes del 2014 eren també la millora del finançament, l'augment el personal, la millora de la contractació i les millores salarials. Com s'observa, el 2015 no predomina tant l'augment de la contractació com la millora de les condicions laborals en termes d'estabilitat de l'ocupació i retribucions.

Annex 1 Fonts consultades

- CCOO. Les dones en el mercat de treball a Catalunya. 2012
- CCOO. Indicadores de buen gobierno en las empresas del IBEX35 durante 2014. 2015
- CCOO. Análisis gráfico de la pobreza y la desigualdad salarial. 2015
- GESOP. Breu de dades - 28. Escletxes de gènere. 2016
- Idescat. Població ocupada a Catalunya. Per sectors d'activitat i sexe. 2013
- Idescat. Població ocupada a Catalunya. Per tipus de jornada i sexe. 2014
- Idescat. Població ocupada a Catalunya. IV Trimestre 2001, IV Trimestre 2007, IV Trimestre 2011, IV Trimestre 2014
- Idescat. Empreses i establiments a Catalunya. Per sectors d'activitat i nombre d'assalariats. 2014
- INE. Encuesta trimestral de coste laboral. 2015
- La Confederació i Observatori del Tercer Sector. Primera edició del Baròmetre de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya. 2015
- Observatori del Tercer Sector. Llibre Blanc del Tercer Sector Cívico-Social de Catalunya. 2003
- Observatori del Tercer Sector. Anuari 2013 del Tercer Sector Social de Catalunya. 2013
- Observatori d'Empresa i Ocupació. Contractació laboral de persones amb discapacitat. 2013
- Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya. Baròmetre del Tercer Sector Social. 2015

Annex 2 Comitè executiu i equip de treball

Comitè executiu

Per part de La Confederació:

- Joan Segarra, President de La Confederació
- Josep Serrano, membre de la Junta Directiva
- Laia Grabulosa, Directora Tècnica

Per part de l'Observatori del Tercer Sector:

- Pau Vidal, Director
- Montse Fernández, Responsable Tècnica
- Martí Oliver, Responsable Tècnic

Equip de treball

Per part de La Confederació:

- Laia Grabulosa, Directora Tècnica

Per part de l'Observatori del Tercer Sector:

- Pau Vidal, Director
- Montse Fernández, Responsable Tècnica
- Martí Oliver, Responsable Tècnic
- Laura Chipre, Tècnica de recerca
- Alexandra López, Auxiliar de recerca



laconfederació

Amb el suport de:



Elaborat per:

